

Tilburg University

De jeugd en de toekomst van de arbeidsmarkt

Bekker, S.

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

Publication date:
2011

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Bekker, S. (2011). De jeugd en de toekomst van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(2), 176-178.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De jeugd en de toekomst van de arbeidsmarkt

Sonja Bekker*

In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2011, 27(2), p. 176-178.

Een van de speerpunten van het nieuwe Europese werkgelegenheidsbeleid is ‘Jeugd in beweging’. Met dit initiatief wil de EU de arbeidsmarktpositie van jongeren sterk verbeteren en ze betrekken bij het realiseren van ‘slimme, duurzame en inclusieve groei’. De jeugd vormt immers de toekomst van Europa, maar kan slechts met moeite ambities waarmaken. De jeugdwerkloosheid is torenhoog en de ongebreidelde groei van tijdelijke contracten verzwakt hun arbeidsmarktpositie verder. Het rapport *Employment in Europe 2010* laat zien dat jongeren vaak een reeks van tijdelijke contracten afwisselen met perioden van werkloosheid, beperkte toegang hebben tot werkloosheidsuitkeringen, weinig kans maken op een vast contract en geen volledig pensioen opbouwen. Bovendien vergroot tijdelijk werk de kans op lagere lonen en verkleint het de deelname aan werkgerelateerde opleidingen. Niet alleen de persoonlijke gevolgen van flexwerk zijn groot, ook de maatschappelijke consequenties zijn aanzienlijk. De Europese Commissie wijst in dit verband op een tweedeling in de arbeidsmarkt, onderinvestering in scholing van de beroepsbevolking, lagere lonen voor hetzelfde werk en het uitstellen van het stichten van een gezin en daaraan gerelateerde lagere geboortecijfers. In Nederland wordt over dit alles nauwelijks debat gevoerd. Sterker nog, discussies over arbeidsmarkt en sociale zekerheid gaan er voetstoots van uit dat de vaste baan het anker blijft voor werknemers in de arbeidsmarkt. Is dat een realistische verwachting nu Nederlandse jongeren tot 35 jaar steeds vaker een flexibel dienstverband hebben (Souren, 2008)?

Een debat zou moeten beginnen met het scheppen van duidelijkheid over de grootte van de groep flexwerkers. Nu lopen berekeningen sterk uiteen. Het CBS spreekt van 9% werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2009, inclusief werknemers met een arbeidscontract van beperkte duur en/of niet voor een vast overeengekomen aantal uren. Eurostat heeft het over 18,2% werknemers met een tijdelijk contract, terwijl het UWV een flexibele schil van 34% berekent inclusief werknemers met een tijdelijk contract, uitzendarbeiders en zzp'ers. De grootte van de groep flexwerkers hangt niet alleen samen met de groepen die meegenomen worden in berekeningen. Ook is er verschil van inzicht in wat een tijdelijk contract is. Zo rekent het CBS werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast of met een tijdelijk contract dat langer dan een jaar duurt tot de groep vaste arbeidskrachten. Inmiddels blijkt minstens 25% van de jongeren een tijdelijk contract te hebben, oplopende tot 43% voor jonge mannen met een nietwesterse achtergrond (SCP, 2009).

* Sonja Bekker is senior onderzoeker ReflecT aan de Universiteit van Tilburg

Flexwerk is in zichzelf niet zo problematisch, maar langdurig verblijf in flexwerk wel. Er zal dus meer helderheid moeten komen over de perspectieven op een stabiele baan.

Transitiecijfers zijn echter veelal verouderd, waardoor de effecten van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1999) nauwelijks worden meegenomen. Dit geldt in nog sterkere mate voor het effect van de uitzonderingsbepalingen op deze wet in cao's. Een overzicht in het proefschrift van Hester Houwing laat zien dat afwijkingen in cao's geen zeldzaamheid zijn. In twee cao's wordt er zelfs geen limiet gesteld aan het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten of de totale tijd dat een werknemer in tijdelijke dienst mag zijn. Dit leidt tot permanente onzekerheid voor de werknemer. Een nog recentere uitzondering op de Wet Flexibiliteit en Zekerheid betreft de tijdelijke wet die toestaat dat jongvolwassenen onder de 27 jaar vier keer een tijdelijk contract mogen krijgen voor in totaal de lengte van 48 maanden. Deze wet, die de positie van jongeren verder verslechtert, is vrijwel geruisloos ingevoerd. Een ander manco in berekeningen is dat er nauwelijks rekening gehouden wordt met de diversiteit van de groep flexwerkers. Er zijn nogal wat scholieren en studenten die niet per se op een vaste aanstelling uit zijn. Bovendien kan een tijdelijk contract een opstap zijn naar de arbeidsmarkt. Maar het lukt wellicht niet iedereen om een stabiele positie te bemachtigen. Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen werknemers ongewild langdurig in flexibele banen blijven hangen. Vooral jonge mannen lijken steeds moeilijker over te stappen naar vast werk. Tussen 2008 en 2010 lijkt de algemene transitiekans van flexwerk naar vast werk gedaald te zijn van 22 naar 18% (Muffels & Wilthagen, 2011). SEO stelt dat 6% langdurig in flexibele banen verkeert. Bovendien is bekend dat juist de groep flexwerkers vaak een transitie maakt naar inactiviteit en daarmee de arbeidsmarkt volledig de rug toekeert. Dit is een ongewild, maar veelvoorkomend neveneffect van flexwerk. En het is een wankel begin voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Vervolgens zou het debat meer duidelijkheid moeten scheppen over de indicatoren voor de trend in flexwerk. Een veelgebruikte indicator is de gemiddelde baanduur van de Nederlandse werknemer. Deze is al jaren stabiel, wat tot de foutieve conclusie kan leiden dat het wel meevalt met de groei van flexibiliteit. Ook de relatieve stabiliteit van het percentage werknemers met een vast contract kan tot verkeerde conclusies leiden. Genuanceerdere calculaties laten een cohorteffect zien. De vijftiger van nu blijkt heel wat jaren minder bij zijn of haar werkgever in dienst dan de vijftiger van tien jaar geleden. In 2006 had nog 63% van de werknemers onder de 35 een vast contract. In 2009 is dit gedaald naar 53%. De vraag is wat er gebeurt als de grote babyboomgeneratie de arbeidsmarkt verlaat. Luidt hun vertrek het einde in van het vaste contract?

Er ligt voor de wetenschap dus een belangrijke taak om meer helderheid te scheppen over de trends in flexwerk en de duurzame aansluiting van flexwerkers op de arbeidsmarkt. Indien blijkt dat een flexibel dienstverband de standaard wordt, dan zal een nieuw arbeidsmarktbestel erop moeten toezien dat jongeren wege kunnen blijven inslaan die leiden naar een goede toekomst.

Referenties

- Houwing, H. (2010). *A Dutch approach to flexicurity?* Proefschrift. Amsterdam: UvA.
- Muffels, R. & Wilthagen, T. (2011). Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis. *ESB*, 96(4602), 21 januari 2011.
- SCP (2009). *Werkloos in crisistijd*. Den Haag: SCP.
- SEO (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt*. Amsterdam: SEO.
- Souren, M. (2008). CBS-berichten: Meer flexwerkers, maar niet op alle fronten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 460-464.